



Swinkels
family
brewers

Cao 2018-2020

Inhoudsopgave

Hoofdstuk 1 - Bepalingen cao-partijen	4
1. Werkings sfeer	4
2. Looptijd	4
Hoofdstuk 2 - De arbeidsrelatie	5
1. Arbeidsovereenkomst	5
2. Arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd of onbepaalde tijd	5
3. Proeftijd	5
4. Opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd	5
5. Einde van de arbeidsovereenkomst	5
6. Opzegtermijnen	6
7. Overgangsregeling opzegtermijnen	6
8. Aanzeggen	6
9. Verplichtingen	6
Hoofdstuk 3 - Arbeidsduur en werktijden	7
1. Arbeidsduur	7
2. Deeltijd	7
3. Werktijden	7
Dagdienst	7
2-Ploegendienst	7
3-ploegendienst	7
5-ploegendienst	7
Maatwerkrooster Horeca Evenementen	7
Maatwerkdienstrooster Horeca Tankwagens	8
Maatwerkdienstrooster flexibele 2-ploegendienst bottelarij/warehouse	8
4. 80-80-100 regeling	8
Hoofdstuk 4 - Verlof	9
1. Opbouw vakantie-uren	9
2. Opnemen vakantie-uren	9
3. Vakantie-uren en arbeidsongeschiktheid	9
4. EVU-vast	10
5. EVU-variabel	10
6. Opbouw vakantie en EVU bij (gedeeltelijk) niet werken	10
7. Vervallen vakantie-uren en EVU	10
8. Feestdagen	11
9. Geoorloofd verzuim/bijzonder verlof	11
10. Onbetaald verlof	11
11. Ouderschapsverlof	11
12. Mantelzorgverlof	11
Hoofdstuk 5 - Functie en beloning	13
1. Functiegroep en salarisschaal	13
2. Waarneming	13
3. Promotie	13
4. Demotie	13
5. Loonbetaling	14

6. Loonsverhoging	14
7. Uitzendkrachten	14
8. Ploegentoeslag	14
9. Overgangsregeling ploegentoeslag	15
10. Afbouw ploegentoeslag	15
11. Overwerktoeslag	16
12. Consignatietoeslag	16
13. Toeslag extra opkomst	17
14. Verzuimuren na overwerk en consignatiedienst	17
15. Verschoven uren	17
16. Feestdagen	17
17. Zaterdagtoeslag maatwerkdienstroosters	18
18. Sprongtoeslag	18
19. Vakantietoeslag	19
20. Eindejaarsuitkering	19
Hoofdstuk 6 - Opleiding en gezondheid	20
1. Opleiding	20
2. Duurzaam inzetbaarheidsbudget	20
3. Gezondheid	21
4. Gedifferentieerde WGA premie	23
5. De Generatieregeling	23
Hoofdstuk 7 - Pensioen	24
Hoofdstuk 8 - Regelingen	25
1. Reiskosten woon-werkverkeer	25
2. Dagvergoeding chauffeurs	25
3. Pensioencompensatie-overgangsregeling	25
4. EHBO-toeslag	25
5. Uitkering bij overlijden	25
Hoofdstuk 9 - Bepalingen-cao-partijen	26
1. Afwijken	26
2. Vakorganisaties	26
3. Werkgeversbijdrage	26
4. Werkgelegenheid	26
5. Wijzigingen	26
6. Ondertekening	26
Hoofdstuk 10 - Definities	27
Hoofdstuk 11 - Bijlagen	28
1. Functiegroepen en bezwaarprocedure	28
2. Salarisschalen	30
3. Afwijkende arbeidsvoorwaarden Holland Malt B.V.	31
4. Protocolafspraken	34

Hoofdstuk 1

Bepalingen cao-partijen

1. Werkingsfeer

Deze cao geldt voor jou als:

- je in dienst bent van Bavaria N.V. handelend onder de naam Swinkels Family Brewers of Bierbrouwerij De Koningshoeven B.V. of Holland Malt B.V. (hierna gezamenlijk benoemd als Swinkels Family Brewers)
- jouw functie is ingedeeld in een van de functiegroepen in de bijlage van deze cao.

Als je

- een stagiair
- een uitzendkracht
- een gedetacheerde bent of een arbeidsovereenkomst hebt met een andere werkgever dan Swinkels Family Brewers handelend onder de naam Swinkels Family Brewers of Bierbrouwerij De Koningshoeven B.V. of Holland Malt B.V., dan geldt deze cao niet voor jou.

2. Looptijd

Deze cao loopt van 1 januari 2018 tot en met 30 april 2020 en eindigt van rechtswege.

Hoofdstuk 2

De arbeidsrelatie

1. Arbeidsovereenkomst

Je ontvangt bij je indiensttreding een ondertekend exemplaar van jouw arbeidsovereenkomst.

Wanneer de cao op jou van toepassing is, dan maakt de cao deel uit van je arbeidsovereenkomst. Je vindt de cao op het intranet van Swinkels Family Brewers.

2. Arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd of onbepaalde tijd

De arbeidsovereenkomst kan worden aangegaan voor bepaalde tijd, voor onbepaalde tijd of voor bepaalde werkzaamheden (bijvoorbeeld een project).

3. Proeftijd

Er geldt een proeftijd volgens deze tabel:

Contract	Proeftijd
Bepaalde tijd van 6 maanden of korter	geen
Bepaalde tijd langer dan 6 maanden, maar korter dan 2 jaar of een bepaalde tijd contract zonder einddatum	1 maand
Bepaalde tijd van 2 jaar of langer of onbepaalde tijd	2 maanden

4. Opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd

Als je meerdere opeenvolgende tijdelijke arbeidsovereenkomsten hebt gehad, dan zijn de wettelijke bepalingen van toepassing. Het kan zijn dat er een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd is ontstaan. Dit is geregeld in artikel 7:668 BW.

Als je direct voorafgaand aan de arbeidsovereenkomst via een uitzendbureau bij Swinkels Family Brewers hebt gewerkt, dan tellen die uitzendovereenkomsten mee.

Als de periode die je via het uitzendbureau werkte, is onderbroken en er daardoor meerdere uitzendovereenkomsten zijn geweest, tellen deze uitzendovereenkomsten samen als één arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd.

5. Einde van de arbeidsovereenkomst

In boek 7 van het Burgerlijk Wetboek staan bepalingen die het einde van de arbeidsovereenkomst regelen.

Daarnaast eindigt jouw arbeidsovereenkomst in ieder geval op de dag voorafgaand aan de dag waarop je de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt. Wanneer zowel jij als Swinkels Family Brewers willen dat je werkzaam blijft bij het bedrijf, dan kan er een contract voor bepaalde tijd worden afgesproken.

6. Opzegtermijnen

In geval van opzegging gelden de volgende opzegtermijnen:

Contract	Dienstverband in jaren	Opzegging door	Opzegtermijn in periodes
Onbepaalde tijd	< 10	Medewerker	1
		Swinkels Family Brewers	2
Onbepaalde tijd	10-15	Medewerker	2
		Swinkels Family Brewers	3
Onbepaalde tijd	> 15	Medewerker	2
		Swinkels Family Brewers	4
Bepaalde tijd		Swinkels Family Brewers of medewerker	1

De opzegtermijn begint op de eerste dag van de eerstvolgende periode. Opzegging gebeurt schriftelijk.

Wanneer jouw arbeidsovereenkomst is ingegaan op of na het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd, geldt een opzegtermijn van een maand.

7. Overgangsregeling opzegtermijnen

In afwijking van de wettelijke opzegtermijnen, geldt voor jou een overgangsregeling als je vóór 1 januari 1954 geboren bent. De opzegtermijn is dan 13 weken, verhoogd met een week extra voor elk jaar dienstverband. De maximale opzegtermijn is 26 weken.

8. Aanzeggen

Wanneer je een contract voor bepaalde tijd hebt van zes maanden of langer, deelt Swinkels Family Brewers aan jou mee of zij het contract wil voortzetten of niet. Dit gebeurt schriftelijk en uiterlijk een maand voordat jouw contract afloopt. Swinkels Family Brewers vermeldt bij een voortzetting ook de voorwaarden die gelden.

9. Verplichtingen

Je voert de opgedragen werkzaamheden zo goed mogelijk uit en je houdt je aan de aanwijzingen en voorschriften van Swinkels Family Brewers.

Je verricht ook ander werk dan je gebruikelijke werk als:

- Swinkels Family Brewers vindt dat dit voor een goede bedrijfsvoering noodzakelijk is en
- het om een redelijk verzoek gaat

Als je naast je werk bij Swinkels Family Brewers andere betaalde werkzaamheden wilt gaan doen, mag dat alleen als je werkgever vooraf schriftelijk akkoord gaat.

Je bent verplicht tot geheimhouding over alles wat je weet over het bedrijf of de relaties van Swinkels Family Brewers. Denk hierbij aan bijvoorbeeld de inrichting van het bedrijf, producten, bedrijfsvoering, leveranciers, afnemerscontracten, et cetera. Deze geheimhoudingsplicht geldt zowel tijdens de arbeidsovereenkomst als na de beëindiging van de arbeidsovereenkomst.

Hoofdstuk 3

Arbeidsduur en werktijden

1. Arbeidsduur

De arbeidsduur die je met Swinkels Family Brewers overeenkomt, wordt uitgedrukt in een gemiddeld aantal uur per week. De normale arbeidsduur is gemiddeld 40 uur per week. De arbeidsduur wordt verkort door 104 uren EVU per jaar. Je feitelijke werkweek is daardoor gemiddeld 38 uur per week.

Als je in een ander rooster werkt, met op jaarbasis minder dan gemiddeld 38 uur per week, heb je geen EVU. De EVU zitten in deze gevallen al in je rooster verwerkt.

De arbeidsduur is ten minste gemiddeld 8 uur per week.

2. Deeltijd

Wanneer je met Swinkels Family Brewers hebt afgesproken om minder dan de normale arbeidsduur per week te werken, zijn de bepalingen van deze cao naar rato van toepassing, tenzij anders is vermeld.

3. Werktijden

Swinkels Family Brewers kent verschillende standaarddiensten en een aantal daarvan afgeleide maatwerkdienstroosters:

Dagdienst

De gebruikelijke werktijden liggen van maandag tot en met vrijdag tussen 06:00 en 18:00 uur met een minimale onbetaalde pauze van een ½ uur. De normale arbeidsduur is gemiddeld 40 uur per week.

2-ploegendienst

In 2-ploegendienst werk je van maandag tot en met vrijdag. Je wisselt per week van dienst tussen een vroege en late dienst. In een periode van 2 aaneengesloten weken is de normale arbeidsduur gemiddeld 40 uur per week.

3-ploegendienst

In 3-ploegendienst werk je normaliter vijf dagen in de week. Je werkt in een vroege, late of nachtdienst. Het rooster start op zondagavond of maandagochtend. In een periode van 3 aaneengesloten weken is de normale arbeidsduur gemiddeld 40 uur per week. De diensten hebben normaal gesproken een duur van 8 uur inclusief een doorbetaalde pauze van een ½ uur. Swinkels Family Brewers kan alle vaste EVU inroosteren.

De 3-ploegendienst kent de volgende regels:

- Alle werkweken kennen minimaal 112 uur. Swinkels Family Brewers plant maximaal 6 weken van 120 en 12 weken van 132 uur in;
- Swinkels Family Brewers plant de weken van 120 en 132 uur niet zondermeer aaneengesloten in;
- Swinkels Family Brewers plant alle geroosterde diensten (productie en schoonmaak) per week aaneengesloten in;
- Swinkels Family Brewers streeft ernaar om de hoeveelheid te werken uren (op onaangename tijden) zo gelijk mogelijk te verdelen over de verschillende ploegen;
- Swinkels Family Brewers roostert je per werkweek maximaal 5 reguliere nachtdiensten aaneengesloten in.
- Als een ingeroosterde zaterdag komt te vervallen, wordt dit minimaal 7 werkdagen of 9 kalenderdagen van tevoren bekend gemaakt. Deze geannuleerde zaterdag wordt niet uitbetaald.

Binnen deze kaders kunnen de feitelijke roosters tussen blik-lijnen en glas-lijnen variëren.

Als je ouder bent dan 55, draai je mee in het jaarrooster inclusief de diensten op de zaterdagen.

Deze zaterdagen kan je compenseren op een doordeweekse dag.

Swinkels Family Brewers overlegt met de ondernemingsraad over de aanpassingen aan het rooster.

5-ploegendienst

In de 5-ploegendienst werk je beurtelings in een vroege, late of nachtdienst. In een periode van 10 aaneengesloten weken is de normale arbeidsduur gemiddeld 33,6 uur per week. De diensten hebben een duur van 8 uur inclusief een doorbetaalde pauze van een ½ uur.

Maatwerkrooster Horeca Evenementen

De werkweek bestaat per jaar uit:

- 26 weken van 45 uren per week en
- 26 weken van 35 uren per week.

Swinkels Family Brewers roostert de uren bij voorkeur op maandag t/m vrijdag in. Als het noodzakelijk is, word je ook ingeroosterd op zaterdag. Dit moet van tevoren bekend zijn. De maximale ingeroosterde arbeidstijd per dag is 10 uur. Als je eerder of later terug bent dan ingeroosterd, kun je dat variabel binnen de week compenseren (of bij einde van de week de volgende week). In het laagseizoen wordt er 4 dagen per week gewerkt.

Voor opname vakantie-uren of EVU geldt het volgende:

- In het hoogseizoen (45-urige werkweek) bestaat één dag uit 9 uren.
- In het laagseizoen (35-urige werkweek) bestaat één dag uit 7 uren.

Maatwerkdienstrooster Horeca Tankwagens

De werkweek bestaat uit 40 uur per week en 10 uren per dag. Swinkels Family Brewers roostert de uren wisselend in over 4 dagen van maandag t/m vrijdag.

Als je vakantie-uren of EVU opneemt, geldt dat één dag bestaat uit 10 uren, één dagdeel uit 5 uren.

Maatwerkdienstrooster flexibele 2-ploegendienst bottelarij/warehouse

Swinkels Family Brewers stemt het rooster van de 2-ploegendienst af op het rooster van de 3-ploegendienst. Het aantal diensten kan variëren tussen 4 en 6 per week. In het hoogseizoen kan Swinkels Family Brewers de zaterdag inroosteren.

Als een ingeroosterde zaterdag komt te vervallen, wordt dit minimaal 7 werkdagen of 9 kalenderdagen van tevoren bekendgemaakt. Deze geannuleerde zaterdag wordt niet uitbetaald.

4. 80-80-100 regeling

De 80-80-100 regeling heeft als doel:

- om de duurzame inzetbaarheid van medewerkers te bevorderen en
- de uitval door afnemende belastbaarheid en het langer doorwerken als gevolg van het verhogen van de AOW-leeftijd te voorkomen.

Je kunt gebruikmaken van de 80-80-100 regeling in de volgende omstandigheden:

1. Voor het verkorten van je arbeidsduur voorafgaand aan de AOW-gerechtigde leeftijd. Je kunt een beroep doen op de regeling als je de leeftijd bereikt die 10 jaar voor de AOW-gerechtigde leeftijd ligt.
2. Voor een periode waarin je langdurig en intensief voor een hulpbehoevende, chronisch zieke of gehandicapte naaste zorgt (mantelzorg).

De voorwaarden van de regeling zijn:

- a. De 80-80-100 regeling staat voor: 80% arbeid, 80% loon en 100% pensioenopbouw.
- b. Als je deel wilt nemen aan de 80-80-100 regeling, dien je een verzoek in om de arbeidsduur met 20% te verminderen met behoud van je pensioenopbouw.
- c. Het verzoek dien je minimaal 3 maanden voorafgaand aan het begin van de regeling schriftelijk in bij je leidinggevende en de afdeling HR. In geval van mantelzorg kan deze periode in overleg met HR korter zijn.
- d. In dit verzoek geef je aan hoe je je arbeidsduur wilt aanpassen en hoe de aanpassing van de arbeidsduur gaat bijdragen aan jouw duurzame inzetbaarheid.
- e. Je arbeidsduur moet in principe worden aangepast in de vorm van een dag of een dienst, tenzij je met je leidinggevende en in overleg met de afdeling HR iets anders overeenkomt.
- f. De aanpassing van dagen en/of diensten waarop je werkt, gebeurt altijd in overleg met je leidinggevende en de afdeling HR. Hierbij wordt ook rekening gehouden met bedrijfsomstandigheden.
- g. De aanpassing van je arbeidsduur is in principe permanent. Dit geldt niet als het gaat om mantelzorg of als je met je leidinggevende en in overleg met de afdeling HR iets anders overeenkomt.
- h. Je arbeidsduur mag door deelname aan deze regeling in principe niet minder worden dan 50% van een voltijd dienstverband.
- i. Het is niet mogelijk om het inkomensverlies aan te vullen met een uitkering uit de levensloop.
- j. De gemiddelde arbeidsduur die de je had tot twee jaar voordat de regeling ingaat, is bepalend voor de berekening van de percentages.
- k. De nieuwe arbeidsduur en het nieuwe arbeidsrooster kunnen leiden tot een aanpassing van bruto toeslagen en verlofuren uit de cao.
- l. Deelname aan de regeling kan ertoe leiden dat de ANW-uitkering, WIA-uitkering en de WW-uitkering worden gebaseerd op het lagere salaris.
- m. De pensioenpremie wordt berekend over het gemiddelde salaris dat je had voor de deelname aan de 80-80-100 regeling. Van deze premie wordt 2/3 betaald door Swinkels Family Brewers en 1/3 van de premie is voor jouw rekening.

Hoofdstuk 4

Verlof

1. Opbouw vakantie-uren

Je hebt per kalenderjaar recht op 160 wettelijke en 40 bovenwettelijke vakantie-uren bij een gemiddelde arbeidsduur van 40 uur per week.

Je hebt per kalenderjaar recht op extra bovenwettelijke vakantie-uren als je in dat jaar een bepaalde leeftijd hebt of bereikt. Deze extra bovenwettelijke vakantie-uren staan in de onderstaande tabel:

Leeftijd	Extra bovenwettelijke vakantie-uren
40 t/m 44	8
45 t/m 49	16
50 t/m 54	24
55 t/m 59	32
60	40
61	48
62	64
63	72
64 en ouder	80

Deze uren gelden bij een gemiddelde arbeidsduur van 40 uur per week.

Je bouwt iedere kalendermaand dat je in dienst bent 1/12e deel van je vakantie-uren op. Als je niet kunt werken door arbeidsongeschiktheid, dan bouw je jouw vakantie-uren op alsof je arbeidsgeschikt zou zijn geweest.

Bij in- of uitdiensttreding gedurende de maand worden de vakantie-uren berekend naar rato van het aantal gewerkte dagen in de maand van in- of uitdiensttreding.

2. Opnemen vakantie-uren

Je vraagt je vakantie-uren tijdig aan. Swinkels Family Brewers stelt het tijdstip van jouw aaneengesloten periode van vakantie in overleg met jou vast. Een ingediend vakantieverzoek wordt in de regel toegestaan. Swinkels Family Brewers houdt daarbij rekening met een voldoende afdelingsbezetting. Swinkels Family Brewers kan de opname van vakantie-uren voor een bepaalde periode weigeren als het nodig is voor het bedrijfsbelang. Je kunt aanspraak maken op een periode van ten minste 3 weken aaneengesloten vakantie.

Beheer van vrije dagen is een gezamenlijke verantwoordelijkheid van jou en Swinkels Family Brewers. Jij streeft ernaar om de in het kalenderjaar opgebouwde vakantie-uren op te nemen. In ieder geval neem je je wettelijke vakantie-uren op. Swinkels Family Brewers is verplicht jou in staat te stellen de wettelijke vakantie-uren op te nemen.

Je kunt je bovenwettelijke vakantie-uren laten uitbetalen. Voorwaarde is dat je in het kalenderjaar 160 of meer vakantie-uren hebt gereserveerd of al hebt opgenomen.

3. Vakantie-uren en arbeidsongeschiktheid

Het uitgangspunt is dat als je ziek bent en aan jou re-integratieverplichtingen zijn opgelegd, je ook in staat bent om (de wettelijke) vakantie-uren op te nemen.

Er is onderscheid tussen:

- als je met vakantie bent of wil gaan, en dan ziek wordt, en
- als je ziek bent en je tijdens ziekte met vakantie wil gaan.

In het eerste geval is en blijft de hoofdregel dat dagen waarop je tijdens een vastgestelde vakantie ziek bent, niet als vakantie gelden. Dit is alleen anders als je er mee instemt dat deze dagen toch als vakantiedagen gelden.

In het tweede geval moet je met de bedrijfsarts afstemmen of de voorgenomen vakantie niet nadelig is voor je herstel. Daarnaast moet je Swinkels Family Brewers meedelen dat, en in welke periode, je met vakantie wil gaan. Swinkels Family Brewers moet dan, uitzonderingen daargelaten, de vakantie vaststellen volgens jouw wens en mag deze dagen afboeken van je vakantie-urensaldo.

4. EVU-vast

Je hebt per kalenderjaar recht op 104 vaste EVU bij een gemiddelde arbeidsduur van 40 uur per week. Je bouwt iedere kalendermaand dat je in dienst bent 1/12e deel van je EVU op.

Als je werkt in de 5-ploegendienst heb je geen recht op EVU.

Bij in- of uitdiensttreding gedurende de maand wordt het aantal EVU naar rato berekend van het aantal uren dat in de maand van in- of uitdiensttreding is gewerkt.

Als je werkt in een maatwerkrooster, kunnen je EVU in het rooster zijn verwerkt. Als je EVU niet in een maatwerkrooster zijn opgenomen, worden ze collectief, op afdelingsniveau of individueel vastgesteld. Dit doe je samen met je leidinggevende voor de start van het kalenderjaar.

Als je de EVU niet hebt gebruikt, vervallen ze aan het einde van het jaar waarin je ze hebt opgebouwd.

5. Variabele EVU

Je hebt per half kalenderjaar recht op 20 variabele EVU bij een gemiddelde arbeidsduur van 40 uur per week. Als je in de 5-ploegendienst werkt, bouw je per halfjaar maximaal 16 variabele EVU op.

Het halfjaar loopt van 1 januari t/m 30 juni en van 1 juli t/m 31 december.

Je kunt de uren opnemen als vrije tijd, laten uitbetalen of op verzoek de waarde laten storten in je levensloopregeling. Met de laatste betaling van het jaar worden de niet-benutte uren uitbetaald

6. Opbouw vakantie en EVU bij (gedeeltelijk) niet werken

Je bouwt geen vakantie- en EVU-rechten op over de tijd waarin je niet werkt en daardoor geen loon ontvangt. Je bouwt wel vakantie en EVU-rechten op bij:

- het deelnemen aan een door jouw vakorganisatie georganiseerde bijeenkomst of training
- politiek verlof (geregeld in artikel 643 BW)
- verlof opnemen uit je vorige dienstbetrekking, dat 2 aaneengesloten weken of korter duurt
- onbetaald verlof of levensloopverlof, dat 2 aaneengesloten weken of korter duurt.

Als je op non-actief wordt gesteld door Swinkels Family Brewers, bouw je wel vakantie-uren maar geen EVU-vaste of EVU-variabele rechten op.

7. Vervallen vakantie-uren en EVU

Als volgorde van opname van de vakantie-uren en EVU geldt dat de uren die het eerst komen te vervallen worden als eerste opgenomen en afgeschreven. Aan het einde van jouw dienstverband krijg je de niet opgenomen vakantie-uren en EVU uitbetaald. Voor het opnemen van vakantie-uren of EVU tijdens de opzegtermijn is overeenstemming nodig. Als je te veel uren hebt opgenomen, zullen deze met de eindafrekening worden verrekend.

Wettelijke vakantie-uren vervallen 6 maanden na het kalenderjaar waarin deze zijn opgebouwd. Bovenwettelijke vakantie-uren vervallen, als ze niet opgenomen zijn, 5 jaar na de datum waarop ze zijn verworven.

8. Feestdagen

Feestdagen zijn: Nieuwjaarsdag, de beide Paasdagen, Hemelvaartsdag, de beide Pinksterdagen, de beide Kerstdagen, Koningsdag en in lustrumjaren 5 mei.

9. Geoorloofd verzuim/bijzonder verlof

Je hebt recht op bijzonder verlof volgens deze tabel:

Gebeurtenis	Duur
Ondertrouw	½ dag
Je huwelijk, aangaan van geregistreerd partnerschap of notariële samenlevingsovereenkomst	2 dagen
Je 25- en 40-jarig huwelijk	1 dag
Huwelijk van (pleeg-) kinderen, broers, zwagers, (schoon)zusters, (schoon)ouders mits de huwelijksplechtigheid wordt bijgewoond	1 dag
25-, 40-, 50- en 60-jarig huwelijk van (schoon)ouders of grootouders	1 dag
Kraamverlof, binnen 4 weken nadat je kind thuis is	2 dagen
Overlijden van je echtgeno(o)t(e)/partner, (pleeg)kinderen, (schoon)ouders	van de dag van overlijden t/m de dag van de begrafenis
Overlijden van broers, zwagers, (schoon)zusters, kleinkinderen, grootouders, mits de begrafenis wordt bijgewoond	zowel de dag van overlijden als die van de begrafenis
25-, 40-, en 50-jarig dienstverband	1 dag
Voor het bijwonen van statutaire en reglementaire vergaderingen en reglementaire cursussen van de bij deze CAO betrokken vakorganisaties, mits de bedrijfsomstandigheden de afwezigheid toelaten	benodigde tijd
Voor bezoek aan een (tand)arts, specialist of ziekenhuis, indien dit niet in de vrije tijd kan plaatsvinden	benodigde tijd

Als het (bijwonen van) de gebeurtenis plaatsvindt op een vrije dag, EVU-dag, een feestdag of je bent vrij volgens rooster, heb je geen recht op vervangend verlof. Alleen bij je 25-, 40- en 50-jarig dienstverband heb je in dat geval wel recht op vervangend verlof.

Als je

- in ploegendienst werkt en
- je direct voor of na een gebeurtenis volgens je rooster nachtdienst hebt, heb je vervangend verlof vooraf aan of volgend op de gebeurtenis.

Dit geldt niet voor (tand)artsbezoek.

10. Onbetaald verlof

Het bepaalde in de wet Arbeid en Zorg is voor jou van toepassing. Je kunt via je leidinggevende een aanvraagformulier en meer informatie opvragen.

Door het opnemen van onbetaald verlof ontstaat een (tijdelijk) deeltijd dienstverband.

11. Ouderschapsverlof

Als je ouderschapsverlof opneemt, wordt de pensioenopbouw ongewijzigd voortgezet. De premiebetaling loopt dus ook door en blijft gelijk voor Swinkels Family Brewers en voor jou.

12. Mantelzorgverlof

Mantelzorg is als je langdurig en intensief voor een hulpbehoevende, chronisch zieke of gehandicapte naaste zorgt. Je kunt dan een beroep doen op mantelzorgverlof. Voorwaarde is dat je met deze persoon een persoonlijke en duurzame sociale relatie hebt. Mantelzorgers zijn geen beroepsmatige zorgverleners,

maar geven zorg omdat zij een persoonlijke en duurzame band hebben met degene voor wie zij zorgen. Mantelzorg is niet de alledaagse zorg voor een partner, kind of ouder.

De invulling van het mantelzorgverlof gebeurt in overleg met je leidinggevende. Voor periodes van mantelzorgverlof kun je een beroep doen op de 80-80-100 regeling (80% werken - 80% inkomen - 100% pensioenopbouw) met een minimale termijn van 3 periodes en een maximale termijn van 13 periodes.

Iedere zorgsituatie is specifiek en de mogelijkheid bestaat dat de 80-80-100 regeling niet altijd voldoet voor langdurige en intensieve zorgtaken. In dat geval zal Swinkels Family Brewers samen met jou zoeken naar een maatwerkoplossing. Dit gebeurt minimaal 1 periode voor het aflopen van de maximale termijn.

Een maatwerkoplossing komt tot stand doordat je samen met je leidinggevende het gesprek aangaat om te zoeken naar een oplossingsrichting binnen de kaders van de cao. Het oprekken van de maximale termijn van de 80-80-100 regeling zou een maatwerkoplossing kunnen zijn, maar ook inplannen van vakantiedagen, parttime werken, (tijdelijk) een ander minder belastend takenpakket of (omscholing naar) een andere functie kunnen oplossingen zijn.

De uitkomsten van het gesprek staan in een concreet plan van aanpak met de gekozen oplossingsrichting.

Hoofdstuk 5

Functie en beloning

1. Functiegroep en salarisschaal

Jouw functie is ingedeeld in een van de functiegroepen met de bijbehorende salarisschaal. Het functiewaarderingssysteem is ORBA. De functies zijn ingedeeld met een functieraster met referentiefuncties. Vakorganisaties zijn akkoord met deze referentiefuncties. De indelingscommissie geeft een bindend advies over de indeling van je functie.

De functiegroepen, bezwaarprocedure en salarisschalen vind je in de bijlage van deze cao.

In je arbeidsovereenkomst staat de indeling van je functie, het aantal functie jaren en je periodesalaris.

Als je in dienst komt en bij vorige werkgevers ervaring hebt opgedaan, kun je hoger worden ingeschaald dan op 0-functiejaren. Dit kan ook gebeuren op basis van je opleiding.

2. Waarneming

Als je tijdelijk een collega vervangt, houd je je eigen functiegroep en salarisschaal.

Je ontvangt een toeslag als je de functie volledig waarneemt en beheerst en de waarneming ten minste een hele dienst duurt. De toeslag is: het verschilbedrag op basis van salaristrede 0 van de twee functieschalen, naar rato berekend over het aantal uren van de waarneming. Je ontvangt de toeslag niet als de waarneming in je functieomschrijving staat.

3. Promotie

Promotie is als je een functie gaat uitoefenen die in een hogere salarisschaal is ingedeeld. Je nieuwe salaris wordt als volgt berekend:

- pak de periodesalarissen op 0 functiejaren van de oude en de nieuwe functie en bereken het verschil
- deel dit verschil door 2 en tel dit bedrag op bij het oude periodesalaris
- verhoog dit bedrag zo veel als nodig is om het nieuwe periodesalaris in overeenstemming te brengen met het eerstkomende bedrag in de hogere salarisgroep.

Als je nog niet over de kundigheid en ervaring beschikt, kan een proefperiode worden afgesproken van maximaal 6 maanden. Swinkels Family Brewers kan je terugplaatsen in je oude functiegroep en salarisschaal als je na deze periode nog niet aan de functievereisten voldoet.

4. Demotie

Demotie is als je een functie gaat uitoefenen die in een lagere salarisschaal is ingedeeld. Je nieuwe salaris gaat in aan het begin van de salarisperiode, aansluitend aan de ingangsdatum van je demotie.

Bij plaatsing in een lager ingedeelde functie wordt je nieuwe salaris als volgt berekend:

- pak de periodesalarissen op 0 functiejaren van de oude en de nieuwe functie en bereken het verschil.
- verminder het salaris met dit verschil, of zo veel meer als nodig is om het nieuwe periodesalaris in overeenstemming te brengen met het eerstkomende lagere bedrag in de salarisgroep
- als je salaris hoger is dan het maximum van de nieuwe salarisschaal, ontvang je dat maximum.

Bij demotie door bedrijfsomstandigheden of medische redenen, gelden andere regels.

Bij plaatsing in een lager ingedeelde functie door bedrijfsomstandigheden wordt je nieuwe salaris als volgt berekend:

In deze situatie wordt je door inschaling een salaris toegekend dat zo min mogelijk onder jouw oorspronkelijke salaris ligt. Als het toekennen van functie jaren niet voldoende is, wordt het tekort omgezet in een persoonlijke toeslag (geïndexeerd). Deze toeslag maakt geen deel uit van het periodesalaris.

Als je later

- promotie maakt of
- in een functie gaat werken die wordt ingedeeld in een hogere salarisschaal of
- een salarisverhoging ontvangt,
- wordt je toeslag evenveel verminderd als het periodesalaris stijgt.

Als je langer dan 10 jaar in dienst bent, houd je bij demotie door bedrijfsomstandigheden je oorspronkelijke salaris en salarisschaal.

Bij plaatsing in een lager ingedeelde functie om medische redenen gelden de regels van loondoorbetaling en –aanvulling bij arbeidsongeschiktheid (Hoofdstuk 6, artikel 3).

5. Loonbetaling

Je ontvangt de betaling van jouw periodesalaris en toeslagen uiterlijk in de week na afloop van elke periode.

6. Loonsverhoging

Je salaris wordt jaarlijks per periode 1 herzien, totdat je het maximum van de schaal hebt bereikt. Als je na 1 juli in dienst bent gekomen, sla je de eerste periodieke verhoging per periode 1 over.

Daarnaast wordt je salaris verhoogd met de afgesproken collectieve loonsverhoging.

De collectieve loonsverhoging is:

- 2,20% per periode 1 2018
- 2,50% per periode 1 2019
- 0,75% per periode 1 2020

7. Uitzendkrachten

Voor uitzendkrachten geldt de inlenersbeloning.

8. Ploegentoeslag

Als je in ploegendienst werkt, ontvang je een toeslag volgens deze tabel. De toeslag is een percentage van je periodesalaris:

Dienst	Ploegentoeslag
2-ploegendienst	17%
3-ploegendienst	24,33%
5-ploegendienst	32%

Als je in een maatwerkdienstrooster werkt, ontvang je een toeslag. De toeslag is een percentage van je periodesalaris:

Horeca Evenementen	1,56% flextoeslag	De flextoeslag wordt behandeld als overwerktoeslag en wordt niet meegenomen in pensioengrondslag, eindejaarsgratificatie en vakantiegeld. De flextoeslag is een vaste periodieke toeslag.
Flexibele 2-ploegendienst Bottelarij/Warehouse	17%	Een gemiddelde betaling per periode van 4 weken, uitgaande van 160 uren per week
Flexibele 3-ploegendienst Bottelarij/Warehouse	24,33%	

Als je in ploegendienst werkt, ontvang je de ploegentoeslag die bij jouw rooster hoort.

Als je in deeltijd werkt, ontvang je dezelfde toeslag over je deeltijd salaris.

Als je normaal gesproken in dagdienst werkt en je

- invalt in een ploegendienst en
- arbeid verricht buiten het dagdienstvenster

ontvang je een toeslag. Je ontvangt over de uren tussen 18.00 uur en 6.00 uur een toeslag verschoven uren. Deze toeslag is per verschoven uur een percentage van je uurloon:

Periode	Toeslag in percentage van je uurloon
Maandag t/m zaterdag	50%
Zondag	100%
Feestdag	200%

9. Overgangsregeling ploegentoeslag

Als je op 1-4-1992 bij Swinkels Family Brewers werkzaam was in de 2-ploegendienst, blijf je 20% ploegentoeslag ontvangen. Als je 20% ploegentoeslag ontvangt en wordt overgeplaatst naar een andere ploegendienst en door bedrijfsomstandigheden weer wordt teruggeplaatst naar de 2-ploegendienst, ontvang je weer de oude 20% ploegentoeslag.

10. Afbouw ploegentoeslag

Wanneer Swinkels Family Brewers jou in de dagdienst of een lager betaalde ploegendienst plaatst en

- dit gebeurt vanwege bedrijfsomstandigheden en
- het duurt langer dan de periode zoals hieronder in de tabel of
- de ploegendienst wordt beëindigd,

ontvang je een afbouw van je ploegentoeslag.

Soort dienst	Onderbrekingsperiode
2 ploegen	4 weken
3 ploegen	6 weken
4 ploegen	8 weken
5 ploegen	10 weken

De afbouw van je ploegentoeslag wordt berekend met het verschil tussen de oorspronkelijke toeslag en de nieuwe toeslag. Verder is belangrijk hoe lang je onafgebroken in het oorspronkelijke ploegendienstrooster werkte.

De afbouw ploegentoeslag staat in deze tabel:

Periode in oude functiejaarschaal	Afbouw aanvulling in percentage van het verschil tussen oorspronkelijke periodesalaris en nieuwe periodesalaris
0 tot 6	100% tot einde 1 ^e periode
6 tot 18	100% tot einde 1 ^e periode + 1 periode 100%
18 tot 39	100% tot einde van 1 ^e periode + 1 periode 100% 1 periode 80% 1 periode 60% 1 periode 40% 1 periode 20% 1 periode 10%
<ul style="list-style-type: none"> • Meer dan 5 jaar onafgebroken in ploegendienst en • jonger dan 55 jaar 	100% tot einde 1 ^e periode + 4 periodes 100% 4 periodes 80% 4 periodes 60% 4 periodes 40% 4 periodes 20% 4 periodes 10%
<ul style="list-style-type: none"> • Meer dan 5 jaar onafgebroken in ploegendienst en • 55 jaar of ouder 	100% tot einde 1 ^e periode + 13 periodes 100% 13 periodes 80% 13 periodes 60% 13 periodes 40% 13 periodes 20% 13 periodes 10%

Vanaf 60 jaar houd je de toeslag die je op dat moment hebt.

Als je op verzoek van Swinkels Family Brewers tijdelijk wordt geplaatst in een lager betaalde ploegendienst of dagdienst met een maximum van 6 periodes, wordt de oorspronkelijke ploegentoeslag doorbetaald. In deze situatie loopt de periodeopbouw uit de tabel afbouw ploegentoeslag door.

Als je 55 jaar of ouder bent, kun je verzoeken om in een vervangende passende functie geplaatst te worden. Voorwaarde is dat die functie er is. De afbouwregeling ploegentoeslag is dan van toepassing.

11. Overwerktoeslag

Overwerk is als je in opdracht van Swinkels Family Brewers meer uren werkt dan de normale arbeidsduur volgens het voor jou geldende rooster. Dit geldt niet voor incidenteel overwerk (korter dan een half uur) dat je nodig hebt voor het afmaken van een bepaalde taak in aansluiting op de normale dagtaak. Meerwerk is als je meer uren moet werken dan de voor jou geldende gemiddelde deeltijd arbeidsduur, maar minder dan de normale (voltijds) arbeidsduur in jouw rooster. Werkoverdracht is geen overwerk of meerwerk.

Je bent verplicht overuren of meeruren te werken, wanneer dit volgens Swinkels Family Brewers noodzakelijk is. Als je 55 jaar of ouder bent ben je niet verplicht overuren of meeruren te werken.

Voor de overuren en meeruren die je in opdracht van Swinkels Family Brewers maakt, ontvang je een toeslag.

De overwerktoeslag ontvang je in geld. De gewerkte tijd kan je in geld (uurloon) of tijd (tijd-voor-tijd) compenseren. Je saldo tijd-voor-tijd mag op de laatste dag van loonperiode 13 van het jaar niet meer zijn dan 40 uur. Het meerdere wordt uitbetaald.

De overwerktoeslag is:

Tijden	Voorwaarde	Overwerktoeslag in percentage van het uurloon
Maandag 06.00 uur tot zaterdag 13.00 uur	tot een maximum van 1 uur	25%
Maandag 06.00 uur tot zaterdag 13.00 uur	in vervolg op de 25% toeslag of niet aansluitend aan het dienstrooster	50%
Zaterdag 13.00 uur en maandag 06.00 uur en op een feestdag.		100%

Als je in deeltijd werkt en meeruren werkt, ontvang je voor deze meeruren een toeslag van 20% op je uurloon. Deze meerurentoeslag is de compensatie van niet ontvangen vakantietoeslag, eindejaarsuitkering en opbouw vakantie-uren en EVU.

Bij maatwerkdienstroosters Horeca gelden andere regelingen.

Maatwerkdienstroosters

Als je werkt in het maatwerkdienstrooster Horeca Evenementen ontvang je een vergoeding voor overwerk als je:

- langer werkt dan 10 uur per dag
- in het laagseizoen langer werkt dan 40 uur per week en
- in het hoogseizoen langer werkt dan 45 uur per week.

Als je werkt in het maatwerkdienstrooster Horeca Tankwagens ontvang je een vergoeding voor overwerk als je:

- langer werkt dan 10 uur per dag en/of
- langer dan 40 uur per week.

12. Consignatietoeslag

Consignatie is als je in opdracht van je leidinggevende buiten je normale arbeidsrooster ieder moment telefonisch bereikbaar moet zijn om onmiddellijk aan het werk te gaan.

Bij consignatie ontvang je een vergoeding van 250% van het bruto uurloon per etmaal.

Als je tijdens consignatie minder dan één uur werkt, zal minimaal één uur worden uitbetaald. Je ontvangt dan een toeslag in geld zoals voor overwerk. De gewerkte tijd kan je in geld (uurloon) of tijd (tijd-voor-tijd) compenseren. Als je een toeslag voor consignatie ontvangt, ontvang je geen toeslag voor extra opkomst. Als je wordt opgeroepen, ontvang je voor de gereden kilometers een vergoeding op basis van de regeling vergoeding zakelijke kilometers.

13. Toeslag extra opkomst

Als je in opdracht van Swinkels Family Brewers door onvoorziene omstandigheden buiten je dienstrooster naar het bedrijf moet komen, ontvang je hiervoor een toeslag extra opkomst. Voorwaarde is dat er minstens 2 uur zit tussen het einde van je reguliere dienst en de extra opkomst. Onvoorziene omstandigheden is als je 24 uur of korter vóór de werkzaamheden weet dat je een extra keer naar het bedrijf moet.

Bij een extra opkomst ontvang je een toeslag van:

- 150% van het bruto uurloon als de extra opkomst plaatsvindt tussen maandag 06.00 uur en zaterdag 13.00 uur.
- 200% van het bruto uurloon als de extra opkomst plaatsvindt op zaterdag na 13.00, op zondag of een feestdag.

Bij een extra opkomst ontvang je voor de gereden kilometers een vergoeding op basis van de regeling vergoeding zakelijke kilometers.

14. Verzuimuren na overwerk en consignatiedienst

Als je in dagdienst werkt en als gevolg van overwerk of consignatiedienst moet werken:

- tussen 0.00 uur en de aanvang van je normale dienst en
- het werken begint voor 04.00 uur,

ontvang je voor deze uren naast de overwerkvergoeding evenveel uren verzuim (slaapuren) met behoud van salaris. Er geldt een maximum van 8 uur. Voorwaarde is dat de dag na het overwerk een normale werkdag is. Een andere voorwaarde is dat het overwerk of de consignatiedienst niet begint in de 4 uur voorafgaand aan de normale dienst.

Je neemt de verzuimuren direct na het overwerk of de consignatiedienst op of je ziet ervan af.

Deze verzuimuren vervallen als je ze niet meteen opneemt. Je begint met het opnemen van de verzuimuren tussen het begin en het einde van je eerstvolgende normale dienst.

15. Verschoven uren

Verschoven uren zijn uren die je werkt buiten het dagvenster of buiten je normale arbeidsrooster, zonder dat daardoor de normale arbeidsduur wordt overschreden. Voorwaarde is dat je dit doet in opdracht van je leidinggevende. Bij verschoven uren ontvang je per uur een toeslag:

Dag	Toeslag in percentage van het bruto uurloon
Maandag t/m zaterdag	50%
Zondag	100%
Feestdag	200%

Bij collectieve Swinkels Family Brewers-gebeurtenissen geldt deze toeslag niet. Voorwaarde is dat de gebeurtenis incidenteel is en vooraf bij de ondernemingsraad is aangekondigd.

Als de sprongtoeslag geldt, dan geldt de toeslag verschoven uren niet.

16. Feestdagen

Als je op een feestdag volgens rooster moet werken, ontvang je voor alle gewerkte uren van die dienst een feestdagtoeslag van 200%. Dit geldt ook voor de 5-ploegendienst.

Wanneer de uren van een nachtdienst vallen op een feestdag en hiervoor 1 nachtdienst wordt vrij geroosterd, heb je geen recht op de feestdagtoeslag. Bijvoorbeeld: als Hemelvaartsdag een ingeroosterde feestdag is en je dan de nacht van woensdag op donderdag moet werken en de nacht van donderdag op vrijdag vrij bent.

Je ontvangt over de gewerkte uren van woensdag op donderdag geen toeslag.

Als twee nachtdiensten allebei op dezelfde feestdag vallen en je in allebei de nachtdiensten werkt, ontvang je over allebei de volledige gewerkte diensten de toeslag van 200%. Bijvoorbeeld: als Hemelvaartsdag een ingeroosterde feestdag is, en je dan de nacht van woensdag op donderdag moet werken en de nacht van donderdag op vrijdag ook moet werken, dan ontvang je over de gewerkte uren van woensdag op donderdag en van donderdag op vrijdag de feestdagtoeslag.

Als je op verzoek van Swinkels Family Brewers niet hoeft te werken op een ingeroosterde feestdag, ontvang je de normale doorbetaling over die dag (100% doorbetaald).

17. Zaterdagtoeslag maatwerkdienstroosters

Als je werkt in het maatwerkdienstrooster Horeca Evenementen en je binnen je rooster op zaterdag werkt, ontvang je een toeslag:

Periode	Toeslag in percentage van je uurloon
Tot 13.00 uur	115%
Van 13.00 tot 18.00 uur	145%
Na 18.00 uur	200%

18. Sprongtoeslag

Wanneer je werkzaam bent in de 3- of 5-ploegendienst en Swinkels Family Brewers jou overplaatst van een vroege of late dienst naar een vervangende nachtdienst, ontvang je daarvoor een eenmalige toeslag.

Dit is de sprongtoeslag en deze is 120% van het uurloon per extra nachtdienst. Per overplaatsing ontvang je minimaal een vergoeding van 400% van het uurloon en maximaal 600% van het uurloon. Als je wordt teruggeplaatst in de oorspronkelijke dienst, ontvang je niet nog een keer een sprongtoeslag.

19. Vakantietoeslag

				Totale betaling			
				12 uur			
				= 8 uur volgens rooster + 4 uren extra			
8 uur	1,2 uur	4 uur					
1 nachtdienst i.p.v. een vroege of late dienst							
				Totale betaling			
		2 x 1,2		20 uur			
		=		= 16 uur volgens rooster + 4 uren extra			
8 uur	8 uur	2,4 uur	4 uur				
2 nachtdiensten i.p.v. een vroege of late dienst							
				3 x 1,2 uur			
				=			
8 uur	8 uur	8 uur	3,6 uur	4 uur			
3 nachtdiensten i.p.v. een vroege of late dienst							
				4 x 1,2 uur			
				=			
8 uur	8 uur	8 uur	8 uur	4,8 uur	4,8 uur		
4 nachtdiensten i.p.v. een vroege of late dienst							
							Totale betaling
							46 uur
					5 x 1,2 uur		= 40 uur volgens
					=		rooster + 6 uur
8 uur	8 uur	8 uur	8 uur	8 uur	6 uur	6 uur	extra
5 nachtdiensten i.p.v. een vroege of late dienst							

Je ontvangt vakantietoeslag voor iedere (deel van de) periode waarin je salaris hebt ontvangen. De vakantietoeslag is 8% van 13 x het voor jou geldende periode-inkomen op de laatste dag van de referteperiode.

De referteperiode loopt van de eerste dag van loonperiode 5 (in het jaar voorafgaande aan de uitbetaling van de vakantietoeslag) tot en met de laatste dag van loonperiode 4 (in het jaar van de uitbetaling van de vakantietoeslag). De vakantietoeslag wordt met de salarisbetaling van loonperiode 4 uitbetaald. Je vakantietoeslag wordt eerder uitbetaald als je uit dienst gaat. Als je deeltijd werkt, wordt bij de berekening van het periode-inkomen rekening gehouden met het gemiddelde deeltijdpercentage in de referteperiode. Je ontvangt geen vakantietoeslag over de tijd waarin je onbetaald verlof hebt. Je ontvangt wel vakantietoeslag als de periode van onbetaald verlof niet langer dan twee aaneengesloten weken duurt.

20. Eindejaarsuitkering

Je ontvangt een eindejaarsuitkering als je op 1 november van een jaar in dienst bent van Swinkels Family Brewers. De eindejaarsuitkering is 8,33 % van 13 x je periode-inkomen op de laatste dag van loonperiode 11.

De referteperiode loopt van de eerste dag van loonperiode 1 tot en met de laatste dag van loonperiode 13. De eindejaarsuitkering wordt met de salarisbetaling van loonperiode 11 uitbetaald. Als je deeltijd werkt, wordt bij de berekening van het periode-inkomen rekening gehouden met het gemiddelde deeltijdpercentage in de referteperiode. Je ontvangt geen eindejaarsuitkering over de tijd waarin je onbetaald verlof hebt. Je ontvangt wel eindejaarsuitkering als de periode van onbetaald verlof niet langer dan twee aaneengesloten weken duurt. Als je niet de gehele referteperiode in dienst was van Swinkels Family Brewers, ontvang je de eindejaarsuitkering naar rato. Als je dienstverband eindigt tussen 1 november en het einde van loonperiode 13, wordt een evenredig deel van de uitbetaalde eindejaarsuitkering verrekend met de eindafrekening.

Hoofdstuk 6

Opleiding en gezondheid

1. Opleiding

Swinkels Family Brewers vergoedt de opleidingen voor de uitoefening van je functie en het verbreden in je functie. Wil je jezelf nog verder verbreden met het oog op een toekomstige loopbaan, dan zijn daar ook mogelijkheden voor bij Swinkels Family Brewers. In overleg met Swinkels Family Brewers kun je hiervan gebruikmaken. Je bent zelf verantwoordelijk voor je persoonlijke ontwikkeling en de manier waarop je gebruikmaakt van de faciliteiten die Swinkels Family Brewers aanbiedt.

Vergoeding van tijd

Opleidingen voor je huidige functie doe je in principe onder werktijd. Als dat niet kan, ontvang je een vergoeding van 100% van het uurloon over de bijgewoonde cursussen. Als je een opleiding in de vorm van e-learning of een soortgelijke vorm volgt, vergoedt Swinkels Family Brewers 100% van het uurloon over studiebelastinguren van die opleiding.

Vergoeding van kosten

In de regeling studiefinanciering Swinkels Family Brewers staat of je een vergoeding ontvangt voor de kosten van je opleiding. Deze regeling wordt afgesproken met de ondernemingsraad. Swinkels Family Brewers biedt jongeren en 2de kansers de mogelijkheid om een opleiding te volgen en werkervaring op te doen.

Leer-werkplekken (Beroepsbegeleidende leerweg)

Je kunt gebruik maken van een Beroepsbegeleidende leerweg (BBL) als je

- nog gedeeltelijk leerplichtig bent of
- een leerwerkplek nodig hebt voor je (om)scholing.

Je krijgt een deeltijd dienstverband. Het dienstverband is gekoppeld aan de opleiding en de praktijkovereenkomst. Dit geldt ook voor de duur van het dienstverband. De beloning van BBL-leerlingen is als volgt:

- In het eerste jaar geldt het wettelijk minimumloon voor BBL-leerlingen.
- Na het 1e jaar geldt trede 0 van de reguliere salarisschaal waarin de functie is ingedeeld.

Dit is alleen van toepassing op nieuwe BBL-leerlingen, dus niet voor medewerkers die al een dienstverband hebben met Swinkels Family Brewers.

Stages

Swinkels Family Brewers biedt stage mogelijkheden aan leerlingen en studenten op MBO/HBO en universiteit. Zij ontvangen hiervoor een stagevergoeding. De hoogte van de vergoeding staat in de regeling stagevergoeding.

2. Duurzaam inzetbaarheidsbudget

Medewerkers en werkgever hebben een gezamenlijke verantwoordelijkheid om medewerkers gemotiveerd en gezond aan het werk te houden. Het Duurzaam Inzetbaarheidsbudget is bedoeld om zaken te betalen die daar aan bijdragen. Duurzame inzetbaarheid betekent gemotiveerd en gezond blijven deelnemen aan het arbeidsproces om zo gezond de pensioenleeftijd te halen. Mentaal fit door te investeren in opleiding en kennis, maar zeker ook lichamelijk fit door te investeren in levensstijl.

Ieder jaar wordt de waarde van 40 uren inclusief ploegtoeslag gereserveerd in jouw inzetbaarheidsbudget. De netto waarde van het budget wordt zichtbaar gemaakt op je loonstrook. Daarnaast voegt Swinkels Family Brewers 10% van het jaarlijkse reguliere opleidingsbudget toe aan een collectief inzetbaarheidsbudget.

Swinkels Family Brewers biedt je een persoonlijke inzetbaarheidsscan aan. Dit helpt bij de keuze hoe je budget in te zetten. De scan brengt in beeld hoe het er met je duurzame inzetbaarheid voor staat en geeft richting in te nemen acties.

Je mag het budget opsparen tot een bedrag van € 5.000,- bruto. Bedragen boven de € 5.000,- bruto stromen in het algemene duurzaam-inzetbaarheidsbudget. Je budget besteed je tijdens je dienstverband. Op het moment dat je uit dienst treedt, zal je individueel duurzaam-inzetbaarheidsbudget dat je niet hebt

benut, in het algemene duurzaam-inzetbaarheidsbudget stromen. Swinkels Family Brewers schiet tot maximaal 3 jaar budget voor. Het tekort vul je in de daarop volgende jaren aan. Daarna kun je weer een nieuwe investering op het gebied van duurzame inzetbaarheid. doen. Je kunt het budget aanvullen uit (extra) bovenwettelijke vrije dagen en variabele EVU. In geval van onvrijwillig ontslag wordt het individueel duurzaam-inzetbaarheidsbudget uitgekeerd met de eindafrekening.

Je kunt het individueel duurzaam-inzetbaarheidsbudget indien mogelijk ook storten in je levensloopregeling.

Het duurzaam-inzetbaarheidsbudget kan je omzetten in vrije dagen. Voorwaarde is dat de extra vrije tijd een concrete bijdrage levert aan jouw duurzame inzetbaarheid. Je maakt in overleg met je leidinggevende een concreet plan voor de opname van de vrije dagen in dat kalenderjaar en in aanvulling op de opname van de reguliere vrije dagen van dat kalenderjaar. Bij twijfel over het plan beslist de leidinggevende van de leidinggevende.

De regeling rondom het duurzaam-inzetbaarheidsbudget is verder uitgewerkt door een werkgroep Duurzame Inzetbaarheid en wordt in 2018 geëvalueerd.

3. Gezondheid

Swinkels Family Brewers zorgt voor goede arbeidsomstandigheden en neemt maatregelen voor de veiligheid van de medewerkers. In het bedrijfsreglement staan regels over de handhaving van het arbobeleid.

Als medewerker ben je medeverantwoordelijk voor de veiligheid in het bedrijf. Je volgt de aanwijzingen en regels hierover op. Je ontvangt de bedrijfskleding en veiligheidsmiddelen die je nodig hebt voor je werk.

Swinkels Family Brewers rapporteert jaarlijks over het arbo- en veiligheidsbeleid in het MVO-verslag.

Het kan zijn dat je door arbeidsongeschiktheid niet in staat bent je werk te doen. Dan gelden de bepalingen van artikel 7:629 van het Burgerlijk Wetboek, de Wet Inkomen naar Arbeidsvermogen (WIA) en het Beleid Ziekteverzuim Swinkels Family Brewers.

0- 104 weken

Als je arbeidsongeschikt bent, ontvang je de eerste 104 weken doorbetaling van 70% van je periode-inkomen. Daar bovenop ontvang je een aanvulling tot aan een percentage van je periode-inkomen:

Periode	Aanvulling tot
Week 0 t/m 26	100%
Week 27 t/m 52	90%
Week 53 t/m 78	85%
Week 79 t/m 104	80%

Over de uren die je tijdens deze periode werkt, ontvang je 100% van je uurloon en je vaste toeslagen. Het maakt niet uit of dit werken op therapeutische basis is of niet.

Na 104 weken <35%

Als je minder dan 35% arbeidsongeschikt bent, word je als het mogelijk is in een passende functie geplaatst. Deze functie verschilt niet meer dan 2 functieschalen met de oude functie.

Als je nieuwe functie in een lagere salarisgroep zit, ontvang je ten minste 70% van je oude periode-inkomen. Daarnaast ontvang je een tijdelijke aanvulling over het verschil tussen je oude periodesalaris en je nieuwe periodesalaris. Deze aanvulling wordt afgebouwd. De afbouw wordt berekend met het verschil tussen je oorspronkelijke periodesalaris en je nieuwe periodesalaris. Verder is belangrijk hoe lang je onafgebroken in je oude functiejaarschaal werkte.

De afbouw van de aanvulling staat in deze tabel:

Periode in oude functiejaarschaal	Afbouw aanvulling in percentage van het verschil tussen oorspronkelijke periodesalaris en nieuwe periodesalaris
0 tot 6	100% tot einde 1 ^e periode
6 tot 18	100% tot einde 1 ^e periode + 1 periode 100%
18 tot 39	100% tot einde van 1 ^e periode + 1 periode 100% 1 periode 80% 1 periode 60% 1 periode 40% 1 periode 20% 1 periode 10%
40 tot 65	100% tot einde 1 ^e periode + 2 periodes 100% 2 periodes 80% 2 periodes 60% 2 periodes 40% 2 periodes 20% 2 periodes 10%
• Meer dan 5 jaar onafgebroken in functiejaarschaal en • jonger dan 55 jaar	100% tot einde 1 ^e periode + 4 periodes 100% 4 periodes 80% 4 periodes 60% 4 periodes 40% 4 periodes 20% 4 periodes 10%
• Meer dan 5 jaar onafgebroken in functiejaarschaal en • 55 jaar of ouder	100% tot einde 1 ^e periode + 13 periodes 100% 13 periodes 80% 13 periodes 60% 13 periodes 40% 13 periodes 20% 13 periodes 10%

Vanaf 60 jaar houd je de aanvulling die je op dat moment hebt.

Je nieuwe salaris zal maximaal 5 jaar worden aangevuld met 10% van je oorspronkelijke periode-inkomen. Als er geen passende functie beschikbaar is, zegt Swinkels Family Brewers het dienstverband volgens de wettelijke regels op. Je hebt dan recht op een vergoeding op basis van de kantonrechterformule factor 1 over het arbeidsgeschikte gedeelte met een maximum van één bruto jaarsalaris.

Je ontvangt een aanvulling op je nieuwe salaris van 10% van je oorspronkelijke periode-inkomen. Je ontvangt de aanvulling maximaal 5 jaar. Als er geen passende functie beschikbaar is, zegt Swinkels Family Brewers het dienstverband volgens de wettelijke regels op. Je hebt dan recht op de wettelijke transitievergoeding ter hoogte van de kantonrechterformule factor 1 over het arbeidsgeschikte gedeelte met een maximum van één bruto jaarsalaris.

Na 104 weken 35-80% WGA

Als je blijvend arbeidsongeschikt bent tussen 35 en 80% en je wordt bij Swinkels Family Brewers in een passende functie geplaatst, wordt de loonwaarde berekend op basis van de nieuwe functie. Je ontvangt een aanvulling op je uitkering voor het arbeidsongeschikte gedeelte met 10% van het oorspronkelijke periode-inkomen. Je ontvangt de aanvulling maximaal 5 jaar.

Als je 35-80% arbeidsongeschikt bent en er binnen Swinkels Family Brewers geen passende functie is, kan je door re-integratie bij een andere werkgever in een passende functie worden geplaatst. Je ontvangt een ontslagvergoeding van 6½ maal je periode-inkomen op de dag dat je arbeidsongeschikt werd, verminderd met eventuele uitkeringen voor arbeidsongeschiktheid (gerekend over het laatste half jaar).

De ontslagvergoeding is nooit meer dan 50% van het verschil tussen het oorspronkelijke (ongekorte 100%) en het nieuwe jaarinkomen.

Na 104 weken 80-100% IVA of WGA

Als je 80-100% arbeidsongeschikt bent, zegt Swinkels Family Brewers je dienstverband volgens de wettelijke regels op. Je ontvangt een aanvulling op je uitkering tot 80% van je oorspronkelijke periode-inkomen. Deze aanvulling duurt maximaal 5 jaar. De aanvulling wordt bij de eindafrekening in een keer uitgekeerd.

Alle categorieën

Als:

- je de voorschriften bij arbeidsongeschiktheid niet naleeft of
- je je niet aan de wettelijke verplichtingen houdt of
- er sprake is van misbruik van de regeling of
- de arbeidsongeschiktheid is te wijten aan jouw eigen schuld, ontvang je geen aanvullingen van Swinkels Family Brewers.

Je nieuwe salaris, eventuele uitkering en aanvulling zullen samen nooit meer zijn dan 100% van je laatste periode-inkomen.

4. Gedifferentieerde WGA premie

Swinkels Family Brewers betaalt de premies voor de werknemersverzekeringen aan de belastingdienst. Daarnaast betaalt Swinkels Family Brewers een gedifferentieerde premie Werkhervattingkas (Whk), waarvan een gedeelte mag worden verhaald op medewerkers. Gedurende de looptijd van deze cao zal Swinkels Family Brewers echter ook de werknemerspremie van de gedifferentieerde WGA premie voor haar rekening nemen.

5. De Generatieregeling

Swinkels Family Brewers biedt je de mogelijkheid om deel te nemen aan De Generatieregeling. Je kunt deelnemen vanaf de datum waarop je aanspraak kan maken op pensioen.

Als je deelneemt aan De Generatieregeling, ga je volledig met pensioen. Daarnaast ga je in deeltijd werken. Je spreekt een deeltijdpercentage af in overleg met je leidinggevende en HR (tenminste 50%).

Je leidinggevende stelt de deeltijd dagen in overleg met jou vast. Bedrijfsomstandigheden kunnen aanleiding zijn om de deeltijd dagen aan te passen. Dit gebeurt altijd in overleg. Je arbeidsvoorwaarden (inclusief de pensioenopbouw) worden naar rato aangepast aan het deeltijd dienstverband. Op deze manier kun je volledig met pensioen gaan en toch deeltijd doorwerken tot de AOW-gerechtigde leeftijd, zodat je besteedbaar inkomen op een voor jou acceptabel niveau blijft.

Hoofdstuk 7

Pensioen

Bij Swinkels Family Brewers geldt een pensioenregeling. Je bent verplicht deel te nemen volgens de bepalingen van het Pensioenreglement van de Kring Swinkels Family Brewers binnen het Centraal Beheer Algemeen Pensioenfonds.

Uitgangspunten van de regeling zijn:

- de kostendekkende premie wordt voor de duur van 1 jaar bepaald op 25% van de pensioengrondslag.
- 1/3^e van de premie is voor jouw rekening (8,33%)
- 2/3^e van de premie voor rekening van Swinkels Family Brewers (16,67%)

Toeslagen

De pensioengrondslag is dat deel van je salaris dat meetelt voor de berekening van je pensioen.

Naast je salaris tellen deze toeslagen mee:

- vaste ploegentoeslag
- gemiddelde variabele ploegentoeslag over het afgelopen jaar
- vakantietoeslag
- eindejaarsuitkering
- persoonlijke toeslag (geïndexeerd)

Hoofdstuk 8

Regelingen

1. Reiskosten woon-werkverkeer

Je ontvangt een vergoeding voor je reiskosten woon-werkverkeer als de afstand van jouw huis naar je werkplek groter is dan 10 kilometer. De vergoeding is een vast bedrag per periode en wordt berekend volgens deze regels:

- De vergoeding is € 0,13 per kilometer.
- Je ontvangt deze vergoeding over maximaal 2 x 30 km per dag.
- Het aantal werkdagen per jaar is gemiddeld 214.
- Het aantal kilometers bepalen we met de routeplanner van de ANWB volgens de kortste route.

Je reiskostenvergoeding wordt aangepast als je :

- langdurig ziek bent (na 4 kalenderweken),
- zwangerschapsverlof hebt,
- een ander verlof hebt (uit de wet arbeid en zorg) of
- een andere vorm van onbetaald verzuim hebt.

Als je al bij Swinkels Family Brewers werkt en verder van het werk gaat wonen, wordt je vergoeding niet verhoogd. Als je dichterbij het bedrijf gaat wonen, wordt de vergoeding aangepast. Als je in deeltijd werkt, ontvang je de vergoeding naar rato van het aantal dagen dat je werkt.

2. Dagvergoeding chauffeurs

Als je chauffeur bent, ontvang je een dagvergoeding. De dagvergoeding is:

Afstand per dag	Netto vergoeding per dag
Minder dan 400 km	€ 4,50
Meer dan 400 km	€ 6,00

3. Pensioencompensatie-overgangsregeling

Als je een pensioencompensatie ontvangt en deze stort op je levenslooptrekening, ontvang je van Swinkels Family Brewers daarnaast € 45,38 bruto extra op je levenslooptrekening. De pensioencompensatie komt voort uit de verhoging van de pensioenleeftijd van 62 jaar naar 65 jaar.

4. EHBO-toeslag

Als je een geldig EHBO-diploma hebt en je meldt je aan bij de EHBO van Swinkels Family Brewers, ontvang je een EHBO-toeslag. Deze toeslag is € 20,- bruto per periode.

5. Uitkering bij overlijden

Als je overlijdt, hebben jouw nabestaanden recht op een overlijdensuitkering. De overlijdensuitkering bestaat uit jouw laatst geldende periode-inkomen over het resterende deel van de kalendermaand van overlijden plus de twee daaropvolgende kalendermaanden. Dit bedrag wordt verminderd met eventuele wettelijke uitkeringen, die jouw nabestaanden ontvangen bij jouw overlijden. Als jouw nabestaanden door jouw toedoen geen recht hebben op een wettelijke uitkering vanuit de WIA of Ziektewet, keert Swinkels Family Brewers ook geen overlijdensuitkering uit.

Hoofdstuk 9

Bepalingen-cao-partijen

1. Afwijken

Swinkels Family Brewers mag niet in negatieve zin afwijken van de bepalingen van deze cao. Swinkels Family Brewers maakt geen onderscheid ten nadele of ten voordele van leden van vakorganisaties.

2. Vakorganisaties

Swinkels Family Brewers informeert de vakorganisaties over de algemene zaken en het sociaal beleid van de organisatie. Dit gebeurt in ieder geval één maal per jaar. Swinkels Family Brewers overlegt met de vakorganisaties als er ontwikkelingen zijn die gevolgen kunnen hebben voor de werkgelegenheid.

Swinkels Family Brewers zal aan de vakorganisaties de volgende faciliteiten bieden:

- ruimte op de publicatieborden,
- vergaderruimtes,
- betaald vrijaf voor kaderleden voor het bijwonen van vergaderingen en trainingen van vakorganisaties,
- de gelegenheid om onder werktijd kaderleden te spreken.

Voorwaarde is dat het organisatorisch mogelijk is. Vakorganisaties overleggen steeds met Swinkels Family Brewers over het gebruik van de faciliteiten. De verantwoordelijkheid van het gebruik ligt bij de vakorganisatie.

De vakbondsbestuurder kan leden van zijn vakorganisatie meenemen naar het overleg tussen cao-partijen.

3. Werkgeversbijdrage

Swinkels Family Brewers betaalt per medewerker een bijdrage aan de vakorganisaties die partij zijn bij deze cao voor hun werkzaamheden. De werkgeversbijdrage is gelijk aan de AWWN-norm.

4. Werkgelegenheid

Swinkels Family Brewers plaatst vacatures op de publicatieborden en op intranet. Dit gebeurt niet als de vacatures worden ingevuld via het promotiebeleid. Medewerkers kunnen op die manier met voorrang solliciteren. Swinkels Family Brewers kan de vacatures daarna aanmelden bij het UWV WERKbedrijf.

Swinkels Family Brewers zal de inzet van uitzendkrachten zo veel mogelijk beperken. Als er grote groepen uitzendkrachten ingeleend worden, licht Swinkels Family Brewers de Ondernemingsraad in. Swinkels Family Brewers gebruikt alleen gecertificeerde uitzendbureaus.

5. Wijzigingen

Vakorganisaties en Swinkels Family Brewers zullen geen actie voeren of steunen die als doel heeft deze cao te wijzigen. Vakorganisaties en Swinkels Family Brewers kunnen ook tijdens de looptijd van de cao wijziging van de cao voorstellen. Dit kan wanneer er ingrijpende veranderingen zijn in de algemene sociaaleconomische verhoudingen in Nederland.

Indien een van de partijen van deze cao om zeer zwaarwegende redenen van mening is dat de werking van de cao in strijd met zijn belang is, kan hij de cao per aangetekende brief opzeggen met een opzegtermijn van 2 maanden. In deze 2 maanden streven partijen om tot oplossingen te komen.

6. Ondertekening

Deze cao is overeengekomen op 7 juni 2018 in Lieshout.

Hoofdstuk 10

Definities

Swinkels Family Brewers	Bavaria NV en haar deelnemingen De Koningshoeven en Holland Malt.
Vakorganisatie(s)	De vakorganisatie(s) met wie deze cao is afgesloten.
Medewerker	Degene die: - in dienst is van Swinkels Family Brewers en - van wie de functie is ingedeeld in een van de functiegroepen in de bijlage van deze cao. In deze cao wordt de medewerker, voor zover mogelijk, aangesproken met je/jij.
Partner	Je echtgenoot, je geregistreerd partner of degene met wie je duurzaam een gezamenlijke huishouding voert en met wie je een geregistreerd partnerschap contract of een notariële samenlevingsovereenkomst hebt.
Periode	Een 4-wekelijkse betaalperiode.
Dienst	De uren die je per dag volgens je rooster moet werken.
Normale arbeidsduur	Het volgens rooster gemiddeld aantal te werken uur per week voor een voltijds medewerker.
EVU-vast	Extra Vrije Uren. Dit zijn ATV-uren of roostervrije uren (RVU, als het in het rooster is opgenomen).
EVU-variabel	Extra vrije uren die je variabel kunt inzetten.
Periodesalaris	Het salaris in de tabel in Hoofdstuk 11 artikel 2, dat hoort bij je functie en het aantal functiejaren.
Periode-inkomen	Het periodesalaris en de vaste toeslagen.
Jaarsalaris	Het periodesalaris maal 13 periodes.
Jaarinkomen	Het periode-inkomen maal 13 periodes, aangevuld met vakantietoeslag en eindejaarsgratificatie.
Vaste toeslagen	Ploegentoeslagen en persoonlijke toeslag (geïndexeerd).
Uurloon	Het periodesalaris gedeeld door 160.
Nabestaande	Jouw nabestaande is jouw partner, tenzij je duurzaam gescheiden leefde. Wanneer er geen partner is, dan zijn jouw minderjarige kinderen jouw nabestaanden. Als die er niet zijn, dan is jouw nabestaande degene ten aanzien van wie jij grotendeels in de kosten van het bestaan voorzag en met wie je in een gezinsverband leefde.

Hoofdstuk 11

Bijlagen

1. Functiegroepen en bezwaarprocedure

Functieraster

Functie-groep	Productie	Techniek en kwaliteit	Administratief/secretarieel	Planning/Logistiek	Commercieel/Marketing	Leidinggevend
C.A.O.						
H 159,5 - 182		Programmeur elektrotechnisch	Financieel beheerder			Leidinggevende
G 136,5 - 159	1 ^e Proces-operator	1 ^e Analist Onderhouds- monteur elektrotechnisch	Administratief medewerker Drankenhandel	Personeels- planner	Commercieel medewerker	Operationeel Leidinggevende
F 113,5 - 136	Proces-operator	Analist Onderhouds- monteur mechanisch	Financieel medewerker Secretaresse	Magazijn- beheerder Logistiekplanner	Medewerker Verkoop Binnendienst	Vaktechnisch Leidinggevende
E 90,5 - 113	Operator 3	Laborant	Administratief medewerker	Chauffeur		
D 67,5 - 90	Operator 2			Logistiek- medewerker		
C 44,5 - 67				Heftruck- chauffeur/ bijrijder		
B 21,5 - 44						
A 0 - 21						

Bezwaarprocedure functie-indeling

1. Aan iedere medewerker wordt door Swinkels Family Brewers schriftelijk mededeling gedaan van de functie waarin hij is aangesteld, van de voor zijn functie geldende omschrijving en van zijn groepsindeling.
2. Indien een medewerker het niet of niet meer eens is met de beschrijving van de functie waarin hij is aangesteld en/of bezwaar heeft tegen zijn indeling, dient hij eerst te streven naar een oplossing van het bezwaar langs de normale weg binnen de organisatie:
 - a. Een bezwaar dient schriftelijk te worden ingediend bij de HR afdeling. Na indiening vindt op initiatief van de HR afdeling in eerste instantie een gesprek plaats tussen de medewerker en de direct leidinggevende.
 - b. Indien de direct leidinggevende het indelingsresultaat zodanig heeft weten te motiveren dat de medewerker alsnog akkoord gaat met het resultaat, dan moet dit schriftelijk worden medegedeeld aan de HR afdeling.
 - c. Indien de direct leidinggevende achter het ingediende bezwaar staat of indien de medewerker van mening is dat het gesprek niet tot een bevredigende oplossing heeft geleid, dan dient de HR afdeling ingeschakeld te worden door de direct leidinggevende respectievelijk de medewerker.
 - d. Het gesprek tussen de direct leidinggevende en de medewerker(s) alsmede de schriftelijke weergave van het gespreksresultaat dient binnen één maand na ontvangst van het bezwaarschrift plaats te vinden.
 - e. Binnen één maand na het gesprek en de vastlegging daarvan, dient het interne beroep ingediend te worden.
 - f. De HR afdeling draagt zorg voor een tijdige behandeling door de indelingscommissie van het beroep en stelt alle documentatie beschikbaar omtrent het beroep.

- g. De Indelingscommissie kan allereerst het ingediende beroep al dan niet ontvankelijk verklaren. Dit betekent een uitspraak over het wel of niet voldoen aan de formele vereisten. Een en ander dient schriftelijk te worden vastgelegd en aan de HR afdeling ter beschikking te worden gesteld voor afhandeling en mededeling aan de betrokken medewerker.
 - h. Indien het bezwaar niet ontvankelijk wordt verklaard en de medewerker kan zich niet in dit besluit vinden, dan kan de medewerker de externe beroepsprocedure in gang zetten.
 - i. Indien het beroep ontvankelijk wordt verklaard, wordt het in behandeling genomen door de Indelingscommissie.
 - j. De commissie schakelt eventueel op haar beurt de betrokken AAVN-adviseur in voor het uitvoeren van een nader (constaterend) onderzoek en waardering. De uitslag van het onderzoek en de gevolgen daarvan dienen schriftelijk te worden vastgelegd en medegedeeld aan de medewerker.
 - k. Indien de medewerker zich niet kan vinden in de uitkomsten van het interne onderzoek, kan de medewerker de externe beroepsprocedure in gang zetten.
 - l. De afhandeling van het interne beroep dient binnen drie maanden na het indienen van het interne beroep plaats te vinden.
 - m. Binnen een maand na het afhandelen van het interne beroep dient het externe beroep ingediend te worden.
 - n. In geval van externe beroepsprocedure kan de medewerker zijn bezwaar voorleggen aan de vakvereniging waarbij hij is aangesloten, dan wel aan de directie (indien de medewerker geen lid is van een vakvereniging). De directie kan een AAVN-adviseur inschakelen.
 - o. Het nadere onderzoek wordt uitgevoerd door deskundigen van de vakverenigingen en een voorheen niet-betrokken AAVN-adviseur respectievelijk alleen AAVN-adviseur. Geoordeeld wordt of de functie juist is ingedeeld respectievelijk gewaardeerd.
 - p. Gestreefd wordt om het resultaat van dit nadere onderzoek binnen drie maanden na het beroep bekend te maken.
 - q. De uitspraak van deze deskundige(n) is bindend.
3. Indien bovengenoemde beroepsprocedure leidt tot een hogere dan wel lagere inschaling, vinden eventuele salarisgevolgen voor de betreffende medewerker met terugwerkende kracht plaats tot de datum van formele indiening van het protest.

2. Salarisschalen

Bedragen worden afgerond op hele euro's. De afgeronde bedragen worden gebruikt voor berekening van de eerstvolgende salarisaanpassing.

A. Salarisschalen per 4 weken ingaande 1 januari 2018 (loonperiode 1 2018) (verhoging 2,2%)

Functiejarenschaal								
sal.gr	A	B	C	D	E	F	G	H
trede								
X01	1659	1692	1733	1782	1855	1972	2089	2300
X02	1751	1786	1829	1881	1958	2081	2206	2428
0	1843	1880	1925	1980	2061	2191	2322	2556
1	1868	1911	1955	2015	2102	2232	2376	2616
2	1894	1936	1988	2055	2134	2277	2431	2681
3	1922	1963	2015	2091	2170	2321	2479	2743
4	1951	1991	2051	2127	2214	2366	2537	2808
5	1973	2021	2082	2162	2248	2410	2591	2870
6	2000	2052	2117	2201	2284	2457	2646	2936
7	2031	2083	2153	2233	2322	2498	2699	3003
8	2059	2111	2190	2270	2360	2539	2755	3067
9			2226	2313	2397	2586	2808	3130
10				2346	2436	2624	2859	3195
11					2475	2669	2914	3257
12						2709	2967	3316
13							3019	3380
14								3444

B. Salarisschalen per 4 weken ingaande 31 december 2018 (loonperiode 1 2019) (verhoging 2,5%)

Functiejarenschaal								
sal.gr	A	B	C	D	E	F	G	H
trede								
X01	1.701	1.734	1.776	1.826	1.901	2.021	2.142	2.358
X02	1.795	1.830	1.875	1.928	2.007	2.133	2.261	2.489
0	1.890	1.927	1.974	2.029	2.112	2.245	2.380	2.620
1	1.915	1.958	2.004	2.065	2.155	2.288	2.435	2.681
2	1.941	1.985	2.038	2.107	2.188	2.334	2.492	2.748
3	1.970	2.012	2.065	2.143	2.225	2.379	2.541	2.812
4	2.000	2.041	2.102	2.180	2.269	2.426	2.600	2.879
5	2.023	2.072	2.134	2.216	2.304	2.470	2.656	2.942
6	2.050	2.103	2.170	2.256	2.341	2.518	2.713	3.010
7	2.082	2.135	2.207	2.289	2.380	2.561	2.766	3.078
8	2.110	2.164	2.244	2.327	2.419	2.602	2.824	3.144
9			2.281	2.371	2.457	2.650	2.879	3.208
10				2.405	2.496	2.690	2.931	3.275
11					2.537	2.736	2.987	3.338
12						2.777	3.041	3.399
13							3.095	3.465
14								3.530

C. Salarisschalen per 4 weken ingaande 30 december 2019 (loonperiode 1 2020) (verhoging 0,75%)

Functiejarenschaal								
sal.gr	A	B	C	D	E	F	G	H
trede								
X01	1.713	1.747	1.790	1.840	1.915	2.036	2.158	2.376
X02	1.809	1.844	1.889	1.942	2.022	2.149	2.278	2.507
0	1.904	1.941	1.988	2.044	2.128	2.262	2.398	2.639
1	1.929	1.973	2.019	2.081	2.171	2.305	2.454	2.701
2	1.955	1.999	2.053	2.123	2.204	2.351	2.511	2.768
3	1.985	2.027	2.081	2.159	2.241	2.396	2.560	2.833
4	2.015	2.057	2.118	2.196	2.286	2.444	2.620	2.900
5	2.038	2.087	2.150	2.233	2.322	2.489	2.676	2.964
6	2.065	2.119	2.186	2.273	2.359	2.537	2.733	3.032
7	2.097	2.151	2.224	2.306	2.398	2.580	2.787	3.101
8	2.126	2.180	2.261	2.345	2.437	2.622	2.845	3.167
9			2.299	2.389	2.476	2.670	2.900	3.232
10				2.423	2.515	2.710	2.953	3.299
11					2.556	2.756	3.009	3.363
12						2.798	3.064	3.425
13							3.118	3.491
14								3.557

3. Afwijkende arbeidsvoorwaarden Holland Malt B.V.

Als je in dienst bent bij Holland Malt B.V., is de Swinkels Family Brewers-cao van toepassing, maar kunnen er voor jou afwijkende arbeidsvoorwaarden gelden.

Uitzonderingen Mouterij Lieshout

Als je na 1 juli 2006 in dienst bent gekomen bij Holland Malt en werkt in de mouterij in Lieshout, dan gelden voor jou de regelingen die hieronder staan. Dit is een afwijking van de regelingen in de cao over werktijden (maatwerkroosters) en opbouw vakantie-uren en EVU-vast en EVU-variabel. Voor jou geldt:

EVU-vast en EVU-variabel

In de mouterij Lieshout geldt een 37-urige werkweek. Daardoor heb je geen recht op EVU-variabel. Voor EVU-vast gelden afwijkende bepalingen per maatwerkrooster.

Opbouw vakantie-uren

Je hebt per kalenderjaar recht op extra bovenwettelijke vakantie-uren als je in dat jaar een bepaalde leeftijd hebt of bereikt. Deze extra bovenwettelijke vakantie-uren staan in de tabel:

Leeftijd	Extra bovenwettelijke vakantie-uren
50 t/m 52	8
53 t/m 55	16
56 t/m 58	24
59 t/m 61	32
62 en ouder	40

De regels over maatwerkroosters vind je hieronder.

Maatwerkroosters

Holland Malt Lieshout kent de volgende maatwerkroosters:

Combinatierooster Productie Mouterij Lieshout

In dit rooster werk je in een periode van 4 weken:

- 5 dagdiensten van 8 uur met een onbetaalde pauze van ½ uur en
- 14 diensten in een 2-ploegenrooster van 7 vroege en 7 late diensten van 8½ uur inclusief een doorbetaalde pauze van ½ uur.

Twee van de vroege en late diensten vallen op zaterdagen en zondagen.

Als je in het rooster van de Combinatiedienst Productie Mouterij werkt, zijn er nog 91 EVU-vast die je zelf kunt inplannen.

Je ontvangt een ploegentoeslag van 26% van je periodesalaris.

Ploegenrooster “Variant Mouterij Lieshout”

In dit rooster werk je in een periode van 12 weken:

Als je Procesoperator A bent:

- 26 vroege en 20 late diensten van 8½ uur, inclusief een doorbetaalde pauze van een ½ uur en
- 11 dagdiensten van 8 uur met een onbetaalde pauze van een ½ uur.

Als je Procesoperator B of C bent:

- 24 vroege en 26 late diensten van 8½ uur, inclusief een doorbetaalde pauze van een ½ uur en
- 6 dagdiensten van 8 uur met een onbetaalde pauze van een ½ uur.

Als je Procesoperator A bent, kun je zelf nog 100 EVU-vast inplannen.

Als je Procesoperator B of C bent kun je zelf nog 74 EVU-vast inplannen.

Je ontvangt een ploegentoeslag van 26,8% van je periodesalaris.

Uitzonderingen Mouterij Eemshaven

Als je in dienst bent bij Holland Malt en werkt in de mouterij in Eemshaven, dan gelden voor jou de regelingen die hieronder staan. Dit is een afwijking van de regelingen in de cao over werktijden (maatwerkroosters), ploegentoeslag, salarisverhoging en opbouw vakantie-uren en EVU-vast en EVU-variabel. Voor jou geldt:

Salarisverhoging

Je periodieke salarisverhoging per 1 januari is afhankelijk van de beoordeling van je prestaties en kan dus variëren.

EVU-vast en EVU-variabel

In de mouterij Eemshaven geldt een 37-urige werkweek. Daardoor heb je geen recht op EVU-vast en EVU-variabel.

Opbouw vakantie-uren

Je hebt per kalenderjaar recht op extra bovenwettelijke vakantie-uren als je in dat jaar een bepaalde leeftijd hebt of bereikt. Deze extra bovenwettelijke vakantie-uren staan in de tabel:

Leeftijd	Extra bovenwettelijke vakantie-uren
50 t/m 52	8
53 t/m 55	16
56 t/m 58	24
59 t/m 61	32
62 en ouder	40

Huisdronk

Je kunt gebruik maken van de regeling huisdronk van de mouterij Eemshaven.

Maatwerkroosters

Holland Malt Eemshaven kent de volgende maatwerkroosters. Je werkt volgens een van de volgende 2 schema's:

1. een schema van 3 vroege diensten, 3 late diensten en vervolgens 3 dagen vrij van dienst, of
2. een schema van 4 vroege diensten, 2 dagen vrij van dienst, 4 late diensten, 2 dagen vrij van dienst.

In beide schema's werk je diensten van 8 uur, inclusief een doorbetaalde pauze van een ½ uur.

De ploegentoeslag is vastgesteld op basis van de roosters in de mouterij Eemshaven. Je ontvangt aan ploegentoeslag: over 13 periodes iedere periode 28,5% van je periodesalaris. Het maakt niet uit hoeveel vrije dagen je hebt opgenomen. Het maakt ook niet uit hoeveel je hebt overgewerkt.

4. Protocolafspraken

Duurzame inzetbaarheid

Om de duurzame inzetbaarheid van medewerkers verder te vergroten, gaat Swinkels Family Brewers met een paritaire werkgroep een onderzoek starten, waarbij zij wil kijken naar de effectiviteit van bestaande ontzietmaatregelen (zoals seniorendagen, behoud ploegentoeslag na 60-jarige leeftijd, geen verplicht overwerk boven 55 jaar, de Generatieregeling en de 80/80/100 regeling/Mantelzorg). De genoemde werkgroep heeft de opdracht om, op basis van de effectiviteitsanalyse van de huidige maatregelen, verbetervoorstellen aan te dragen voor het overleg over de cao van 2020.

Rooster Horeca Operations

Swinkels Family Brewers heeft meer flexibiliteit nodig binnen Horeca Operations. Een werkgroep wordt gevraagd in kaart te brengen welke knelpunten er zijn en wat de wensen zijn van Swinkels Family Brewers en de medewerkers. Daarnaast wordt gekeken of uitkomsten eventueel ook toepasbaar gemaakt kunnen worden in het Warehouse. Eventuele oplossingen zullen gedurende de looptijd van de cao na akkoord van de vakbonden tussentijds in de cao worden opgenomen.

Overwerk

Swinkels Family Brewers en de vakbonden streven ernaar dat overwerk tot een minimum beperkt zal worden. Daar waar overwerken toch noodzakelijk is, wordt in eerste instantie uitgegaan van vrijwilligheid. In de roostercommissie zullen afspraken worden gemaakt over de spelregels in geval van noodzakelijk overwerk. Deze spelregels zullen vóór 1 december 2018 worden vastgelegd in het Bedrijfsreglement en waar nodig in de cao.

Arbeidsverhoudingen: werken bij Swinkels Family Brewers in de toekomst

In 2018 en 2019 gaat Swinkels Family Brewers werken aan de verbinding met en tussen medewerkers en het vergroten van het vertrouwen van de verschillende stakeholders binnen de organisatie. In dat kader worden er dialoogsessies georganiseerd met medewerkers waarbij gesproken wordt over het werken bij Swinkels Family Brewers in de toekomst. De uitkomsten van dit traject, voor zover zij de cao raken, zullen worden meegenomen in de voorstellen voor een volgende cao.

Cao partijen spreken op regelmatige basis met elkaar over de voortgang van dit proces.
Ondertekend op 7 juni 2018 te Lieshout, Cao-partijen:



Bavaria N.V.

Jan-Renier Swinkels
Chief Executive Officer



FNV

Ilja Philippen
Bestuurder



CNV Vakmensen

René Jongen
Bestuurder



Swinkels
family
brewers